

---

# 特定事業主行動計画

「共助する意識」

---

平成30年1月策定（前期）  
令和5年4月改正（後期）

羊蹄山ろく消防組合  
YOTEI FIRE DEPARTMENT

## ■特定事業主行動計画の目的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）及び「女性職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍法」という。）に基づき、平成30年に羊蹄山ろく消防組合特定事業主行動計画を作成し、取り組んできました。

当消防組合は、昭和48年の発足当初から女性職員の採用実績がなく、長年の課題としてきたところであります。

女性が社会で活躍し、安心して育児ができ、仕事と家庭が両立できるよう次世代法や女性活躍法等により様々な取り組みが行われており、さらには、消防庁が令和8年までに「女性吏員の比率を5%とする」目標を掲げ、一層、女性活躍の場を整備していくこととなります。

女性の採用については、令和4年度に試験制度の根本的な考え方や内容について見直しを行い、優秀な人材の確保と受験者増加を目的により多くの広報媒体の活用や積極的な採用案内を行い、課題であった女性吏員の採用を実現することが出来ました。今後は、施設面等の環境を充実させるとともに、女性が個性や能力を十分に発揮できる環境づくりを計画しています。

また、男性職員も育児休業等を取得して積極的に育児に参加することがスタンダードな考え方であることを意識させ、家庭の円満と職場での更なる活躍ができる環境づくりを推進していきます。

出産や育児、介護等は人生において必ずやってくるライフイベントであり、決して他人事ではなく、職場という一つのコミュニティの中で「周囲の人間が協力して助け合う＝共助」の意識を一人一人が持ち、当事者をサポートしていくことが大切だと考えております。本計画は、その共助の意識を育み、全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できることを目的とします。

## ■位置付け

本行動計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、羊蹄山ろく消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

## ■計画期間

本行動計画の計画期間は、前期を平成30年1月1日から令和5年3月31日、後期を令和5年4月1日から令和8年3月31日までとする。

## ■推進体制

本行動計画を着実かつ包括的に推進するため、消防本部が主体となり、随時計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行う。また、各所属は行動計画に基づき、職員の職場環境の整備並びに活躍をサポートし、必要に応じて推進状況を消防本部と協議するものとする。

## ◆具体的な取組項目

本計画では、男女すべての職員が仕事と家庭を両立し活躍できる環境づくりに向け、次の項目に取り組む。

1 職場環境の見直し

2 女性の活躍

3 男性の育児参加

4 共助意識の醸成

### 1 職場環境の見直し

#### (1) 勤務形態の配慮

女性は、妊娠から出産までの母性保護の観点から、本人と話し合いを行い、母体に負荷の少ない可能な範囲の勤務形態とするよう配慮する。また、出産後は育児休業の取得を職場全体が理解を示し、サポートできる体制とする。

男女共に長期間休業後、職場復帰する際は事前に勤務や業務量について話し合い、心と体の状態や家庭環境を考慮した業務形態とするよう努める。

#### (2) 年次有給休暇の取得推進

積極的に休暇を取得することで、職員の精神衛生面やプライベートの充実、家族サービスの機会を増やし、良好な仕事と家庭の両立を目指すため、職員が休暇を取得するよう推進するとともに、業務多忙で取得が難しい職員については、所属内でのサポートや兼務者の配置などを行い、計画的な取得を目指すものとする。

年次有給休暇は、最低5日以上は取得するよう努め、一人当たりの取得を50%以上（20日×50%=10日）に努める。

### (3) 育児等関連休暇・休業制度の活用促進

全職員に対し関連する休暇、休業制度を毎年周知し、管理職員は職員へ取得の推進を促すとともに取得しやすい雰囲気作りを醸成するよう努めるものとする。また、休職しようとする職員に対し、休業制度や休業手当金等の説明を細かく行い、休職中も不安なく育児を行えるようサポートを行う。

### (4) 育児休業等の代替要員の確保

育児休業等を取得する際は、組織全体で休職者の人的要員をサポートすることとし、他所属からも機動的、柔軟的に要員を確保する体制とする。休職者の係業務についても、事前に兼務者を配置するなどし、業務が滞りなく遂行され、休職者が復帰の際も負担が掛からないよう最大限に配慮するものとする。

### (5) 育児休業を取得した職員の職場復帰

適宜、所属の業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、コミュニケーションを図り、職場復帰時における不安感を取り除くよう努める。

また、育児休業からの復帰は、大きな環境変化から精神面、身体面で負担が掛かり、多大なストレス要因となることから、必要に応じてカウンセラーの面談を実施する。

### (6) 職員の意識改革

育児は夫婦やその家族が互いに助け合い、職場はそのサポートをしていかなければならない。組織の全職員は、このことがスタンダードな考え方であることを理解し、共助していく意識を持ち、誰もが良好なワーク・ライフ・バランスを保つことができるようサポートしていけるよう意識を持つものとする。

## 2 女性の活躍

### (1) 女性職員の採用

消防庁において、「令和8年までに女性吏員の比率を5%とする」ことを目標に掲げており、当組合においても女性職員の採用に向け計画的に取り組んでいく。令和5年度には、当組合初となる女性職員を採用したが、今後も女性の受験者数を増やす取組として職場体験や職業説明会、各種学校への案内等を行い優秀な人材確保に努める。

また、当組合の女性比率は、令和5年4月1日時点で0.8%（1名）となっており、令和10年までに2.4%（3名）を目標とする。

採用試験については、性別や学歴にかかわらず人物評価に重点を置き、より優秀な人材を採用し、多種多様な研修の機会を付与していく。

#### （2）キャリア形成について

出産や子育てをしながらキャリア形成して活躍していくマネジメントができるよう研修会への参加や他消防本部の女性職員との情報交換の場を作り、出産後も仕事と家庭を両立し、状況に応じた人事運用や職務機会の付与に努める。

#### （3）女性職員の管理職員への登用

より多くの職務に就き実務経験を増やし、将来的に管理職へ登用するようキャリア形成をサポートする。

#### （4）女性の声を職場に反映

女性の職場に対する視点や感性は、職場環境や職員の意識を大きく改善させることが期待され、女性職員の声をよく聴き、職場に反映することに努めることで、円滑な人間関係の構築や住民サービスの考慮を図る。

#### （5）女性専用施設の整備

女性専用の施設は、現在でも十分とは言えない状況であり、今後は女性施設整備に係る補助金等を活用し計画的に整備を進めていく。

### 3 男性の育児参加

育児休業は女性が取得するものというイメージが強いが、現在では、男性が育児に参加できるよう制度の改正が行われている。当組合においても制度の活用を積極的に推進し、男性職員が円滑に休業を取得できるようサポートする。令和6年度以降は各年度、男性職員の育児休暇の取得率が100%、育児休業の取得率が50%以上を目標とする。

## 4 共助意識の醸成

### (1) 管理職の意識

職場内の人間関係や勤務環境は、普段からの管理職の気配りや態度が最も重要であり、その意識が職場全体の風土に影響する。管理職はこのことを十分に認識し、職員の休暇・休業取得を理解し推進するとともに、勤務体制の確保や係業務の分担など適切に行うよう配慮するものとする。

### (2) 職員同士の共助意識

出産や育児、介護等はライフイベントであり、誰もが経験するものである。これによる休暇や休業、それに伴う異動や業務サポートは、「お互いさま」であり、「共助」していく意識が円滑な人間関係、信頼関係を構築していくものとする。自らのことだけを考える思考ではなく、互いに助け合っ業務を遂行し、それぞれが仕事と家庭を両立していくことができる意識と体制の構築に努める。

## ■その他の対策

### ハラスメント対策

セクシュアルハラスメントを含むハラスメント行為は、被害者の尊厳を著しく損ない、人間関係や職場環境を害する行為であり、住民からの信用も失う。当組合では、研修等を通してハラスメント行為が個人や組織にもたらす影響を認識させるとともに、抑止力として各所属に相談員の配置や消防本部に通報窓口の設置、ハラスメント撲滅宣言を行うなど、風通しの良い環境づくりに努めます。